

➔ Respect des droits linguistiques, plaintes et dénonciations

Vous désirez porter plainte ou formuler une dénonciation ?

Vous avez vécu une situation où vos droits linguistiques n'ont pas été respectés même si vous avez demandé qu'ils le soient ? Déposez une plainte ou une dénonciation auprès de l'Office québécois de la langue française.

Vous pouvez transmettre votre plainte ou votre dénonciation à l'Office par voie électronique en utilisant le formulaire en ligne. Ce formulaire sert uniquement à déposer une plainte ou une dénonciation relative au non-respect d'une disposition de la Charte de la langue française. L'objet de la plainte ou de la dénonciation doit concerner une situation s'étant produite au Québec.

Si vous avez besoin d'assistance pour déposer votre plainte ou votre dénonciation ou si vous souhaitez faire le suivi d'une plainte ou d'une dénonciation déjà déposée, vous pouvez communiquer avec l'Office au 514 873-6565 (option 2) ou au 1 888 873-6202 (option 2), de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du lundi au vendredi, sauf les jours fériés.

Pour plus de renseignements

concernant les changements apportés à la Charte de la langue française, contactez

Ahmed Bensaid :

☎ 514-856-3511 Poste 320

✉ ahmed.bensaid@caci-bc.org



LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU QUÉBEC, LE FRANÇAIS



Langue du travail : Le français

Découvrez sur ce support les changements apportés à la Charte de la langue française



Avec la participation financière de l'Office québécois de la langue française.



La Charte de la langue française prévoit que les travailleurs et travailleuses du Québec ont le droit de travailler en français.

L'employeur doit respecter le droit du travailleur ou de la travailleuse d'exercer ses activités en français.

Par conséquent, un employeur qui exige d'une personne la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français pour rester en poste ou accéder à un poste doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence. Cette obligation ne doit pas imposer une réorganisation déraisonnable de l'entreprise.

→ LA LANGUE DU TRAVAIL

Article 41 :

L'employeur doit respecter le droit du travailleur d'exercer ses activités en français ; il est en conséquence notamment tenu :

1. de voir à ce que toute offre d'emploi, de mutation ou de promotion qu'il diffuse le soit en français ;
2. de voir à ce que tout contrat individuel de travail qu'il conclut par écrit soit rédigé en français ;
3. d'utiliser le français dans les communications écrites, même celles suivant la fin du lien d'emploi, qu'il adresse à son personnel, à une partie de celui-ci, à un travailleur en particulier ou à une association de travailleurs représentant son personnel ou une partie de celui-ci ;
4. de voir à ce que les documents visés ci-dessous qu'il rend disponibles soient rédigés en français et, s'il les rend aussi disponibles dans une autre langue, à ce que leur version française soit accessible dans des conditions au moins aussi favorables :
 - e. les formulaires de demande d'emploi ;
 - f. les documents ayant trait aux conditions de travail ;
 - g. les documents de formation produits à l'intention de son personnel.

Les parties au contrat individuel de travail qui est un contrat d'adhésion peuvent être liées seulement par sa version dans une autre langue que le français si, après avoir pris connaissance de sa version française, telle est leur volonté expresse. Dans les autres cas, un contrat individuel de travail peut être rédigé exclusivement dans une autre langue que le français si telle est la volonté expresse des parties.

L'employeur peut communiquer par écrit exclusivement dans une autre langue que le français avec un travailleur lorsque celui-ci lui en a fait la demande.

Source : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-11>

→ LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET LES DROITS LINGUISTIQUES FONDAMENTAUX

L'article 4 de la Charte quant à lui donne une portée générale à son application dans les milieux de travail en y affirmant que « les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français ».

Il incombe aux travailleurs et travailleuses de faire respecter sur leurs lieux de travail ce droit inscrit à l'article 4, tout comme il revient aux citoyens et citoyennes du Québec de faire respecter leurs droits dans la société.

Source : <https://ftq.qc.ca/la-charte-de-la-langue-francaise-dans-les-milieux-de-travail-au-quebec/#1712081109357-4e22c891-147a>

→ EXIGENCE D'UNE AUTRE LANGUE À L'EMBAUCHE OU DANS LE CADRE DE L'EMPLOI

La Charte de la langue française donne le droit à tous les travailleurs et travailleuses du Québec de gagner leur vie en français.

L'article 46 de la Charte encadre maintenant les exigences relatives à la connaissance d'une autre langue que le français à l'embauche. En effet, un employeur doit s'assurer de la nécessité d'une telle exigence en évaluant les besoins réels linguistiques associés aux tâches concernées, en s'assurant que d'autres membres de son personnel ne possèdent pas déjà les connaissances linguistiques requises et en veillant à limiter à l'essentiel le nombre de postes requérant de telles compétences (art.46.1).

Source : <https://ftq.qc.ca/la-charte-de-la-langue-francaise-dans-les-milieux-de-travail-au-quebec/#1712072749885-2990ca8a-d6f2>